



编者按

您在房屋买卖或租赁中发生法律纠纷；您在家庭婚姻生活中亮起红灯；您在劳动维权时遭遇困惑……

当您需要法律上的专业指点，或者希望通过诉讼途径解决纠纷时，请给我们来信。“我要找律师”栏目特意为您搭建起寻觅律师的桥梁，只要您将求助事项详细写下来，并说明需要什么样的律师提供什么帮助，然后通过邮寄或者电子邮件传递给我们，我们将免费为您刊出。请在来信或者电子邮件中注明您的详细联络方式，以便律师及时和您联系。

劳动工伤

试用违反规定,是否能够维权

我在入职公司时签订了为期2年的劳动合同，合同约定试用期为3个月。

试用期快结束的时候，公司说对我的考察尚不充分，需要延长1个月的试用期。因此我在公司的试用期一共为4个月。

和朋友交流时我得知，《劳动合同法》对试用期有明确的规定，公司的做法涉嫌违反法律规定。

请问律师，现在我已经经历了4个月的试用并转正，我是否还能追究公司这一违法行为的法律责任？

——张先生

上海星图律师事务所

杨东律师回复如下：

《劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

因为公司与你签订的是为期2年的劳动合同，约定的试用期最长不得超过两个月，并且公司只能与你约定一次试用期。

公司在第一次约定的试用期满前，以考察尚不充分为由延长试用期的行

为违反了《劳动合同法》的规定。

根据《劳动合同法》第八十三条，“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

据此，你可以以试用期满月工资为标准，向公司主张超过法定试用期的赔偿金。

此外，你还可以要求补足试用期工资差额，即在超过法定试用期的期间，试用期满月工资与试用期月工资的差额。

事故导致伤残，不能工作咋办

我丈夫因车祸导致严重伤残，不能从事原来的工作，也不能从事公司另行安排的其他工作，不得不与公司解除了劳动合同。

请问律师，当劳动者遭遇严重伤残的情况导致无法从事一般工作，可以享受哪些待遇？

——曹女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第六条规定：“企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当

由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇……”

该规定的第七条还明确：“企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。”

以上仅是与劳动关系解除相关的规定，至于伤残人员的其他待遇，你们可以向当地的社保、民政等部门或者社区事务中心咨询。

因为工作喝酒,受伤是否工伤

我哥哥在一家公司从事销售工作，经常因为工作原因和客户吃饭喝酒，最近他在一次聚餐喝酒后从饭店的楼梯处跌落受伤。

请问律师，我哥哥的情况能否申报工伤？

——郭小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

你哥哥的情况不符合工伤认定的“三工”要素，即工作时间、工作地点、因工作原因造成的伤害。同时，《工伤保险条例》特别明确：醉酒不得认定工伤或视同工伤。

但是，如果根据当天的情况，聚餐共同饮酒的人和事发饭店存在过错，你们可以尝试以民事侵权为由，追究同饮者和事发饭店的责任。

订立集体合同,咨询相关问题

我和单位签订劳动合同并实际工作了一段时间，才得知我们单位此前有集体合同，而我的劳动报酬和劳动条件标准低于集体合同。

请问律师，我能否要求以集体合同的标准执行劳动合同？

——孙先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《劳动合同法》规定：集体合同

中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

因此，如果你单位的集体合同中对于劳动报酬和劳动条件有明确规定，那么你和单位签订劳动合同中的相关约定不能低于集体合同规定的标准，如果低于的话，你有权要求以集体合同的约定为准。

加班费遭拖欠,离职应否补偿

我公司从年初开始就拖欠员工工资和绩效奖金，为此我打算离职。

请问律师，我离职后可以向公司索要补偿么？

——尹小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》，用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用

人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

根据上述，如果你因为公司拖欠劳动报酬而行使单方解除劳动合同的权利，公司应当向你支付相关劳动报酬、经济补偿和赔偿金。

仲裁没有进展，应当如何维权

我表哥在老家工作，因为和原公司有劳动纠纷，他在当地申请了劳动仲裁，但是仲裁获得受理后就一直没有进展，也没有安排过开庭。

请问律师，碰到这种情况该怎么办？

——叶小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《劳动争议调解仲裁法》劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。

对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。

案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。

仲裁作出裁决，能否提起诉讼

我国为被原公司违法解除劳动合同，因此提起了劳动仲裁要求公司支付部分由争议的劳动报酬和违法解除劳动合同的赔偿金。

请问律师，如果劳动仲裁作出裁决，而我对裁决不满，能否向法院起诉？

——姚先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定：下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十八条规定：劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第四十九条规定：用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

（一）适用法律、法规确有错误的；

（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

（三）违反法定程序的；

（四）裁决所根据的证据是伪造的；

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

（六）仲裁员在仲裁该案时有索

有意向求助者提供咨询、帮助或代理诉讼的律师，可直接与《律师周刊》联系。

《律师周刊》将及时刊登律师提供的咨询。

无论是求助者还是律师，都可通过来信或电子邮件与《律师周刊》联系。

来信请寄：上海市小木桥路268弄1号4楼《上海法治报》“我要找律师”栏目，邮编200032。

或发送电子邮件到lszk99@126.com；也可扫右边的二维码关注“法律服务”栏目，并提出咨询。

婚姻家庭

丈夫偷偷借钱，是否共同债务

我朋友徐女士的丈夫背着她借了不少债务，原因是他有外遇，因此需要大量额外的开销，因此这些债务徐女士并不知晓。

现在徐女士一边在跟丈夫诉讼离婚，一边面临多起讨债的诉讼，债权人都将他们夫妻两人作为被告。

请问律师，对于这些债务，徐女士是否需要共同承担？

——郑女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

目前我国法律对于夫妻共同债务的认定，主要遵循“共债共签”的原则。

对此《民法典》规定：夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务，以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务，属于夫妻共同债务。

从实践层面来看，对债权人的举证责任要求较高，如果不符合上述“共债”标准，尤其是没有“共签”这一要素，徐女士就无须共同承担。

夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务，不属于夫妻共同债务；但是，债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。

从实践层面来看，对债权人的举证责任要求较高，如果不符合上述“共债”标准，尤其是没有“共签”这一要素，徐女士就无须共同承担。

债权债务

借款提供担保，咨询保证性质

我在2021年底通过朋友唐某的介绍借给王某25万元，王某当场写了借条，唐某则在担保人处签了名。

当时我曾口头要求唐某承担连带责任，而唐某也表示认可。

请问律师，这在法律上属于什么性质的担保？能否要求唐某还钱？

——何先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《民法典》的规定，保证的方式包括一般保证和连带责任保证。

当事人在保证合同中

对保证方式没有约定或者约定不明确的，按照一般保证承担保证责任。

因此，由于唐某只是在担保人处签了名，借条上并未明确他的保证责任性质，除非有其他证据，否则应认定为一般保证。

只有当债务人不能履行债务时，才由保证人承担保证责任。

至于你所说的口头约定，由于口说无凭，如果唐某否认的话很可能无法获得认定。

《民法典》规定，一般保证的保证人在主合同纠纷未经审判或者仲裁，并就债务人财产依法强制

执行仍不能履行债务前，有权拒绝向债权人承担保证责任，但是有下列情形之一的除外：

（一）债务人下落不明，且无财产可供执行；

（二）人民法院已经受理债务人破产案件；

（三）债权人有证据证明债务人的财产不足以履行全部债务或者丧失履行债务能力；

（四）保证人书面表示放弃前款规定的权利。

也就是说，除非有上述法定的特殊情况，或者有唐某提供连带担保的证据，否则你只能先向借款人王某追索债务。

不发高温津贴,是否违反规定

我刚刚入职一家新的公司，得知公司在夏季从不发高温津贴。

请问律师，高温津贴是不是必须发放的？

——杜先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

高温津贴依法是必须发放的，但这津贴并不是所有劳动者都能享受的。

根据《防暑降温措施管理办法》，劳动者从事

高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。

据此，很多地方制定了地方性的高温津贴规

定，包括津贴数额等内容。

高温津贴属于劳动报酬的组成部分，支付高温津贴是用人单位的法定义务，并不是可发可不发的“福利”。

如果用人单位在发放高温津贴上违规，劳动者可以向工会寻求帮助，工会组织有权要求用人单位及时改正。

此外，劳动者还可以向